

Observatoire Paritaire Prospectif des Métiers,
des Qualifications et de l'Emploi de la Coopération Agricole

L'EMPLOI SAISONNIER
ET LES PRATIQUES RESSOURCES HUMAINES IDENTIFIÉES

→ RECUEIL DE BONNES PRATIQUES
OCTOBRE 2013

www.metiers-cooperation-agricole.fr

Note introductive

Structurellement, les entreprises coopératives agricoles soumises à une activité saisonnière ont globalement les mêmes problématiques à gérer : pluriactivité, pénurie de main-d'œuvre (nécessité de recruter en nombre et sur une même période une main-d'œuvre expérimentée), difficultés de fidélisation, obligation de formation, prévention des risques…

Lors des travaux menés dans le cadre de l'enquête Saisonniers de l'Observatoire (Etude 6, Mars 2012), la phase d'investigation qualitative a permis de **relever la présence de pratiques « exemplaires »** en termes de ressources humaines dans le monde de la Coopération Agricole.

L'Observatoire a souhaité poursuivre les travaux sur l'emploi saisonnier par l'étude plus poussée des pratiques existantes en termes de ressources humaines et de gestion des salariés saisonniers : recrutement, formation, fidélisation, organisation de l'emploi partagé

Ce recueil – sans prétendre à l'exhaustivité – mutualise les bonnes pratiques identifiées à l'échelle d'une Coopérative, d'un groupement, d'un territoire ou d'une branche, à partir d'un travail de benchmark et d'entretiens qualitatifs basés sur des témoignages.

Il se présente sous la forme de 21 fiches présentant la démarche, ainsi que les conditions de sa mise en œuvre et dotées des ressources en ligne nécessaires à son utilisation ; l'enjeu de ce guide est d'offrir aux coopératives des outils pragmatiques, communicables et transférables.

Annuaires
de l'emploi saisonnier

→ CONTEXTE

L'emploi agricole saisonnier se trouve souvent dans de multiples petites exploitations. Par ailleurs, les travailleurs saisonniers peuvent être dans des situations de précarité importantes : l'accès à l'information pour l'emploi, l'insertion, le logement ou le droit du travail est donc primordial.

→ DESCRIPTIF

Il s'agit de documents réalisés au niveau national ou local, compilant tous les contacts utiles pour les travailleurs saisonniers. Ils peuvent comporter davantage d'informations, comme un rappel des droits et devoirs du travailleur saisonnier, une liste des offres d'emploi connues, un calendrier des emplois, etc…

→ OBJECTIFS – FINALITÉS

Faciliter le contact entre travailleurs saisonniers et employeurs.

→ MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE ET DE SUIVI

Différents types d'annuaires sont disponibles, sur Internet ou sur place, dans les Maisons de l'Emploi, Missions locales, Agences de Pôle Emploi, etc...

→ PILOTAGE ET PARTENARIATS

Un annuaire national a été réalisé par l'ANEFA avec la participation de la FNSEA, de la FNPL, de la FNPHP et de la FNPF.

Au niveau local, l'ADEFA des Landes (40) publie un annuaire avec la collaboration des Coopératives agricoles locales et de nombreuses entreprises qui communiquent leurs offres d'emploi. On y trouve aussi des informations fournies par la MSA, la DIRECCTE, etc.

Le Parc Naturel Régional du Pilat (départements de la Loire et du Rhône) publie également un annuaire des exploitations proposant un travail saisonnier. La brochure est disponible dans les mairies, ainsi que dans les Maisons de l'Emploi et Pôle Emploi locaux, elle recense 28 producteurs.

→ POSSIBILITÉS D'EXTENSION

Ce type de démarche existe dans plusieurs territoires et à différentes échelles. Les rédacteurs potentiels de ce type de document sont nombreux. La brochure peut (doit) être associée à d'autres informations (rappel sur les droits et devoirs, livret d'accueil, prévention des risques, etc.).

→ **DOCUMENTS-RESSOURCES EN LIGNE**

- **Guide de l'ANEFA**
  > **http://anefa.org/system/files/docs/CONTACTS_SAISONNIERS.pdf**
- **Documents de l'ADEFA 40**
  > Document pour recenser les besoins en emploi saisonnier, envoyé aux employeurs : **http://landes.anefa.org/system/files/%28Livret%20saisons%2040%20-%20Coupon%20réponses%20employeurs%202013%29.pdf**
  > Guide 2012 : **http://landes.anefa.org/actualites/annuaire-2012-des-emplois-saisonniers-agricoles-dans-les-landes**
- **Présentation de l'action du PNR du Pilat**
  > **http://www.parc-naturel-pilat.fr/fr/le-parc-un-projet-partage/le-parc-en-actions/agriculture-a-foret/165-actions-collectives-pour-lemploi-saisonnier-en-viticulture-sur-le-pilat.html**

Calendriers des **saisons agricoles**

→ CONTEXTE

Alors que certains employeurs peinent pour constituer leurs équipes de saisonniers, l'information sur les différents emplois ne circule pas toujours bien.
Les saisons agricoles se succèdent toute l'année et peuvent permettre à des travailleurs saisonniers de bénéficier d'emplois inscrits dans la durée tout au long de l'année.

→ DESCRIPTIF

Il s'agit de dépliants informatifs à destination des demandeurs d'emploi et des travailleurs saisonniers.

→ OBJECTIFS – FINALITÉS

> Faire connaître la diversité des emplois saisonniers agricoles et agro-alimentaires.
> Insister sur la complémentarité des offres.

→ MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE ET DE SUIVI

Le nombre d'exemplaires, les modalités, les lieux de distribution et l'impact de ces calendriers doivent faire l'objet d'un suivi régulier afin de mesurer leur efficacité.

→ PILOTAGE ET PARTENARIATS

Document réalisé par les AEF et les Chambres d'agriculture de Bretagne en partenariat avec Pôle Emploi, financé par l'ANEFA, le FSE, l'ADAR et l'ORTEFP de Bretagne au titre du contrat État-Région.

→ POSSIBILITÉS D'EXTENSION

Les différentes Chambres d'agriculture peuvent développer ce type d'outils. On peut également, en partenariat avec les organismes comme Pôle Emploi ou Maison de l'Emploi, regrouper les saisons de plusieurs secteurs (cf. Périgord Noir). De la sorte, les complémentarités, la polyvalence, et la polycompétence peuvent être encouragées et développées sur les territoires.

→ **DOCUMENTS-RESSOURCES EN LIGNE**

- **Calendrier d'Ille et Vilaine**
  > **http://ille-et-vilaine.anefa.org/system/files/users/AEF%2035%20Truel%20Jocelyne/Calendrier%20saison%2035.pdf**
- **Maison de l'Emploi du Périgord Noir**
  > **www.mdepn.com**

Information et formation « Découverte des métiers agricoles »

→ CONTEXTE

L'emploi agricole regroupe un grand nombre de métiers et représente un vivier important d'emplois dans certaines régions. Ces emplois ne sont pas toujours bien connus du grand public, ni des candidats potentiels ou des demandeurs d'emploi des régions concernées.

→ DESCRIPTIF

> En Ille-et-Vilaine, Pôle Emploi et l'ADEFA proposent des ateliers de découvertes des métiers : les demandeurs d'emploi inscrits au Pôle Emploi peuvent découvrir pendant une journée, chaque mois, un métier de la production agricole ; ce dispositif prévoit également une information sur l'ADEMA.

> L'ADEMA est un dispositif national pour les demandeurs d'emploi. Il leur permet de bénéficier d'une aide à l'orientation dans les métiers agricoles, d'une formation rapide (5 jours) et de 4 semaines de stage. Il doit déboucher sur un emploi sur le territoire.

→ OBJECTIFS – FINALITÉS

> Faire connaître les métiers agricoles.

> Permettre une expérience professionnelle à valoriser dans l'agriculture.

> Diversifier les parcours professionnels.

> Faciliter la mise en relation candidats / entreprises.

→ MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE ET DE SUIVI

Définies en fonction des modalités de pilotage et des partenaires engagés.

→ PILOTAGE ET PARTENARIATS

> « Découverte des métiers agricoles » : AEF 35 et Pôle Emploi.

> ADEMA : FAFSEA, CPNE, Pôle Emploi, avec les financements du Fonds Social Européen.

→ POSSIBILITÉS D'EXTENSION

À examiner au cas par cas en fonction des territoires et de leurs caractéristiques.

→ DOCUMENTS-RESSOURCES EN LIGNE

> **http://ille-et-vilaine.anefa.org/actualites/atelier-découverte-des-métiers**

> **http://www.fafsea.com/adema/**

Guide « **Bienvenue en Agriculture** »

CONTEXTE

Avec 140 000 entreprises concernées et 1 100 000 contrats saisonniers chaque année, l'emploi saisonnier agricole représente un vivier important.
Les partenaires sociaux de l'agriculture ont voulu donner une suite aux accords de 2002 sur l'emploi saisonnier.

DESCRIPTIF

Le guide de 28 pages est traduit en anglais, en arabe et en polonais. Il comporte des informations sur l'embauche, le contrat de travail, la durée de travail, le bulletin de paie, la sécurité au travail, le droit du travail, l'importance de l'intégration, ainsi qu'une liste de contacts utiles.

OBJECTIFS – FINALITÉS

> Communiquer et informer sur les droits du salarié saisonnier dans l'agriculture.
> Favoriser l'accès à l'emploi.

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE ET DE SUIVI

Cette brochure nationale est diffusée auprès du réseau des AREFA / ADEFA, des CRIJ, des Cités des métiers, des DR Pôle emploi et APECITA, etc… pour faciliter le recrutement des saisonniers mais aussi, objectif majeur, améliorer leurs conditions de travail, leur accueil et leur reconnaissance.

PILOTAGE ET PARTENARIATS

Brochure éditée par l'ANEFA avec la participation de : Entrepreneurs des Territoires, FNSEA, CUMA, USRTL, CFTC, FGA-CFDT, CGT-FNAF, FGTA-FO, SNCEA-CFE-CGC.

POSSIBILITÉS D'EXTENSION

Couverture nationale.

DOCUMENTS-RESSOURCES EN LIGNE

> **http://anefa.org/system/files/GUIDE%20BIENVENUE%202010%20complet.pdf**

Les **Maisons de l'Emploi Saisonnier** et les **points d'information** saisonniers

→ CONTEXTE

Dans les régions où l'emploi saisonnier est important, les offres d'emploi sont nombreuses et concentrées sur la même période. Il peut donc être difficile pour les entreprises de trouver la main d'œuvre nécessaire.
Dans le même temps, les travailleurs saisonniers, parfois mobiles ou peu intégrés dans le tissu économique et social local ont besoin d'informations concernant l'embauche.
De plus, ces saisonniers peuvent avoir besoin d'informations plus larges sur les transports, le logement, le droit du travail, les spécificités des emplois saisonniers proposés localement.

→ DESCRIPTIF

Souvent communales ou intercommunales, les Maisons de l'Emploi sont des lieux ressources pour les demandeurs d'emploi et les salariés, mais également pour les employeurs ou les étudiants. Elles peuvent proposer les services de Pôle Emploi et des PLIE notamment.
Dans les régions concernées, elles jouent un rôle d'information et de sensibilisation auprès du public, par l'accueil de points d'information sur l'emploi saisonnier et l'existence d'espaces entièrement dédiés aux saisonniers.
On en compte une trentaine en France, en particulier dans les zones de tourisme saisonnier (littoraux et montagne).

→ OBJECTIFS – FINALITÉS

> Informer les travailleurs saisonniers.
> Fédérer les actions en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle.

→ MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE ET DE SUIVI

À définir en fonction des contextes locaux emploi / formation.

→ PILOTAGE ET PARTENARIATS

> En Charente-Maritime, elle est portée par le Conseil Général.
> À Perpignan, elle est soutenue par les professionnels, avec l'aide de la Région et de l'Europe.
> Sur les territoires audois et ouest-héraultais, les agglomérations de Béziers et Narbonne ont décidé de créer un service du travail saisonnier, dans le cadre du Projet Urbain Intégré soutenu par l'Union Européenne, en créant une maison des saisonniers « hors murs ».

Dans ces cas, il ne s'agit pas de « Maison de l'Emploi ».
Les Maisons de l'Emploi bénéficient d'un label national suite au Plan de Cohésion Sociale, leurs rôles sont élargis. (Club d'entreprises, Aide à la création d'entreprise, Observatoire, etc.).

→ POSSIBILITÉS D'EXTENSION

À définir en fonction des contextes locaux emploi / formation.

→ DOCUMENTS-RESSOURCES EN LIGNE

> **http://charente-maritime.fr/CG17/jcms/tb091023_6043/la-maison-departementale-de-l-emploi-saisonnier**
> **http://www.maison-du-saisonnier.com/**

Innover dans le cadre des **forums** et des **rencontres** entre employeurs et salariés saisonniers

→ CONTEXTE

Des forums pour l'emploi se déroulent dans de très nombreuses villes de France et permettent la rencontre entre l'offre et la demande sur le marché du travail. Dans les régions où les activités saisonnières sont importantes, c'est l'occasion pour les employeurs de compléter leurs équipes et pour les demandeurs d'emploi de trouver un «job d'été» ou un contrat saisonnier.

→ DESCRIPTIF

Dans certains cas, les forums de l'emploi s'adaptent plus particulièrement au contexte local de saisonnalité. Cette adaptation revêt plusieurs formes : il s'agit d'abord d'organiser ces rencontres au moment opportun pour les entreprises comme pour les saisonniers (avant-saison ou après-saison). Il peut également s'agir de proposer aux saisonniers une offre complète pour valoriser une démarche de polyvalence et de multi-activité toute l'année.

> «Le Forum emploi – pour trouver un emploi cet hiver» du Cap d'Agde (34) a ainsi lieu chaque année en septembre. Il s'adresse donc spécialement aux saisonniers en fin de contrat dans l'Hérault (hôtellerie restauration, hôtellerie de plein-air, agriculture) pour leur proposer des emplois pour la saison d'hiver, notamment dans les stations de montagne.

> À Royan et la Rochelle (17), le même type de rencontres a lieu en octobre, à la Maison départementale des saisonniers (à Royan) et au Conseil Général à la Rochelle.

> À Saint-Larry Soulan (65), le «Forum pour l'emploi» permet une complémentarité entre les emplois agricoles et les emplois touristiques, afin de proposer aux saisonniers une activité régulière sur le même territoire.

→ OBJECTIFS – FINALITÉS

Permettre aux salariés saisonniers de vivre décemment de leur activité : en exerçant la même activité dans différentes régions ou en variant les activités sur le même territoire.

> Assurer aux entreprises une main d'œuvre présente toute l'année et stable d'une année sur l'autre.

> Assurer aux entreprises une main d'œuvre qualifiée disposant d'une expérience variée.

> Réduire la précarité sur les territoires marqués par une économie fortement saisonnière.

> Contribuer à rompre l'isolement des saisonniers et le pessimisme des employeurs.

→ MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE ET DE SUIVI

Ces initiatives ponctuelles et annuelles nécessitent un soutien des Collectivités Territoriales et/ou des Services de l'Emploi (Pôle Emploi, MDE, PLIE…) pour l'organisation. La présence de nombreux employeurs constitue un élément essentiel pour la réussite de ces initiatives.
Les actions de suivi des mises en relation et des embauches constituent aussi un facteur de pérennisation.

→ PILOTAGE ET PARTENARIATS

> Au Cap d'Agde, le forum est organisé par la Maison du travail saisonnier et la Communauté d'Agglomération Hérault Méditerranée, avec la participation de : AREFA, AFPA, AIST, Pôle Emploi, CFDT, CGT, FO, CGPME, MEDEF, UPA, FHPA, Mission Locale d'Insertion Centre Hérault. Les financements sont issus de la DIRECCTE LR, Unité Territoriale 34, du Conseil Général 34 et de fonds européens.

> En Charente-Maritime, c'est le Conseil Général qui pilote le projet avec le Centre Départemental d'information jeunesse.

> Les organisateurs du forum de Saint-Larry Soulan sont le Guichet Initiative Pluriactivité Emploi et Pôle Emploi de Lannemezan, avec la participation du Réseau Pérenne, du Groupement d'Employeur des Vallées d'Aure et du Louron, et de la DIRECCTE.



→ POSSIBILITÉS D'EXTENSION

Il s'agit avant tout d'adapter une pratique courante (les rencontres employeurs-demandeurs d'emploi) au contexte de la saisonnalité et au territoire concerné. Il peut s'agir d'encourager la mobilité des saisonniers, mais, dans le processus de professionnalisation et de sécurisation du parcours professionnel, il peut également s'agir d'organiser la complémentarité des offres saisonnières sur un territoire.
(Voir fiche de Bonnes Pratiques « calendrier des saisons »).



→ DOCUMENTS-RESSOURCES EN LIGNE

- **Forum du Cap d'Agde**
  > **http://www.herault-tribune.com/articles/13879/cap-d-agde-9eme-forum-emplois-le-6-septembre-2012-2000-offres-d-emploi-a-saisir/**
- **Forum de Charente-Maritime**
  > **http://www.infojeunesse17.com/index_282_emploi-saisonnier-d-hiver-en-station-de-montagne.html**
- **Forum de Saint-Larry Soulan**
  > **http://www.emploi-saisonnier-saint-lary.fr/**

Sites internet pour l'embauche des saisonniers

→ CONTEXTE

Les travaux saisonniers nécessitent une main d'œuvre nombreuse que les employeurs ne trouvent pas toujours dans leur entourage direct. En parallèle, Internet est un outil essentiel pour les demandeurs d'emploi qui leur permet de consulter un très grand nombre d'offres sans se déplacer. C'est pourquoi le recrutement de saisonniers s'effectue également pour certains secteurs agricoles, via Internet.

→ DESCRIPTIF

Les sites internet sont relativement nombreux et plus ou moins spécialisés :

> **Ils peuvent être d'initiative privée** comme Vitijob.com, spécialisé dans la branche Vin et très utilisé, notamment pour les emplois qualifiés.

> Certains, au contraire, sont portés par des **structures collectives** comme anefa-emploi.org animé par l'Association Nationale Emploi Formation en Agriculture.

→ OBJECTIFS – FINALITÉS

Mettre en relation les employeurs et les demandeurs d'emploi quelle que soit leur localisation.

→ MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE ET DE SUIVI

Si les entretiens réalisés en 2011 pour l'enquête SISIFE *(Etude 6 : L'emploi saisonnier dans la Coopération Agricole, mars 2012)* ont pu montrer qu'un certain nombre de Coopératives viticoles utilisent VITIJOB, il est difficile de connaître la part des embauches de saisonniers liées à des annonces sur Internet *(seules 7 % des entreprises déclarent avoir recours à Internet pour leurs embauches).*

→ PILOTAGE ET PARTENARIATS

> **Vitijob.com** appartient à la société Vitisphère S.A. Basée à Montpellier (34).

> D'autres structures comme l'ANEFA, Pôle Emploi et les Maisons de l'Emploi disposent d'un portail internet de petites annonces.

→ POSSIBILITÉS D'EXTENSION

Point de vigilance : les acteurs, notamment les saisonniers des 1er niveaux de qualification ou ne maîtrisant pas la langue française ne sont pas tous égaux dans leur accès aux nouvelles technologies.

→ DOCUMENTS-RESSOURCES EN LIGNE

> **www.vitijob.com**

> **www.anefa-emploi.org**

Partenariat Coopératives/Pôle Emploi :

la **Méthode de Recrutement par Simulation** sur les plateformes de vocation

→ CONTEXTE

Alors que le recrutement classique est fondé sur l'expérience et le diplôme, la Méthode de Recrutement par Simulation mise en place par Pôle Emploi privilégie le repérage des habiletés nécessaires au poste de travail proposé, permettant ainsi d'élargir la recherche de candidats. Cette méthode permet de recruter des candidats adaptés au poste de travail sans tenir compte du niveau de diplôme, de l'expérience et du CV.

→ DESCRIPTIF

Développée par Pôle Emploi, la Méthode de Recrutement par Simulation (MRS) :

> est une méthode innovante qui ne se réfère pas au CV des candidats,

> évalue des habiletés dont toute personne dispose, grâce à des exercices en lien avec des situations de travail concrètes. Ces exercices permettent de démontrer la capacité des candidats à tenir le poste de travail proposé.

Cette méthode se met en place par un processus en 3 temps :

1. Réunion d'information sur l'entreprise et le poste :
Pôle Emploi centralise toutes les candidatures et organise en collaboration avec la Coopérative une réunion d'accueil dans les locaux de la Coopérative.
Présentation de la structure et des emplois à pourvoir par le responsable qualité sur la base d'un document support projeté lors de cette réunion.

2. Participation à la séance d'évaluation pour les personnes intéressées :
Séance qui consiste en une série d'exercices pratiques qui reproduisent par analogie les principales caractéristiques du poste de travail (actes professionnels à réaliser, postures et gestes à adopter, relations dans le travail à gérer…) et qui ont pour but de repérer les habiletés nécessaires au poste de travail proposé.

3. Pour les candidats qui disposent des habiletés requises, un entretien de motivation avec l'entreprise qui recrute est organisé afin de finaliser ou non l'embauche.
En cas de besoin, le candidat peut bénéficier d'une formation d'adaptation au poste de travail par Pôle Emploi.

→ OBJECTIFS – FINALITÉS

> Repérer les habiletés nécessaires à la tenue du poste de travail, par le biais d'analyses de poste menées en entreprise.

> Construire des exercices permettant d'évaluer les candidats sur les habiletés nécessaires à la tenue du poste en simulant par analogie des situations professionnelles significatives.

> Présenter à l'entreprise les candidats sélectionnés lors de la séance d'exercices (un score à atteindre est déterminé, en fonction des spécificités de chaque entreprise).

> Pour la Coopérative, bénéficier d'un processus de recrutement complet qui fait gagner du temps : toutes les étapes sont prises en charge.

→ MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE ET DE SUIVI

Prise de contact avec le conseiller Pôle Emploi pour évaluer dans un premier temps si le besoin correspond à cette méthode de recrutement, et proposer la modalité de mise en œuvre la plus adaptée au recrutement.

En termes de suivi et d'évaluation, ce dispositif est estimé très efficace par la Coopérative, car :

> d'une part, il présente un gain de temps par la première sélection qu'effectue la plateforme de vocation,

> et d'autre part, la quasi-totalité des candidats aiguillés vers la Coopérative suite à cette sélection est recrutée ou fait partie du « pool » de candidatures conservées en cas de besoins supplémentaires, car ils satisfont aux prérequis nécessaires pour accéder au poste.

Il permet à la Coopérative d'obtenir des garanties sur les compétences des candidats nécessaires à la réalisation de l'activité qui leur sera proposée, en termes de connaissances

de base mais aussi de capacité à comprendre la consigne, à respecter les règles d'hygiène et de sécurité et à travailler en équipe.

→ PILOTAGE ET PARTENARIATS

Ce dispositif est porté par Pôle Emploi qui met en œuvre cette Méthode de Recrutement par Simulation par le biais d'une centaine d'agences spécialisées, appelées Plateformes de vocation sur tout le territoire.

L'intérêt de ce dispositif est qu'il s'agit d'un pilotage partagé, puisque la phase d'évaluation est prise en charge par Pôle Emploi puis les phases d'entretien et de sélection finale sont gérées par la Coopérative.

→ POSSIBILITÉS D'EXTENSION

Possibilités de mobiliser ce dispositif dans une centaine d'agences spécialisées Pôle Emploi appelées Plateformes de vocation.



→ DOCUMENTS-RESSOURCES EN LIGNE

- **La MRS en image**
  > **http://webtv.pole-emploi.fr/secteur_recrutement_par_simulation.html**
- **Sur le site de Pôle Emploi les plaquettes à disposition**
  > Pour les employeurs : **http://www.pole-emploi.fr/file/mmlelement/pj/7e/be/5a/3f/selectionnezdescandidatsautrement49647.pdf**
  > Pour les demandeurs d'emploi : **http://www.pole-emploi.fr/file/mmlelement/pj/36/b9/3a/ea/mrspouretrerecrutesurvoshabiletes50808.pdf**

Livret d'accueil collectif

→ CONTEXTE

Sur un territoire diversifié mais unifié par une structure originale, le Parc Naturel Régional du Pilat met en œuvre un document unique pour l'accueil de tous les saisonniers dans les exploitations arboricoles.

→ DESCRIPTIF

Brochure de 40 pages, qui comporte des informations sur **l'emploi et la formation**, sur **le travail en verger**, sur **le logement** et **le transport**, ainsi qu'une partie à compléter sur l'expérience pour se constituer un CV avec le visa des employeurs.

→ OBJECTIFS – FINALITÉS

> **Améliorer** les conditions de vie et de travail des travailleurs saisonniers.

> **Favoriser** la formation et l'employabilité des saisonniers.

> **Contribuer** au développement économique et social du territoire.

→ MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE ET DE SUIVI

La brochure est destinée à tous les travailleurs saisonniers en verger, avant, pendant et après la saison. Elle est distribuée par les employeurs, par les partenaires institutionnels pour l'emploi et dans les mairies concernées.

→ PILOTAGE ET PARTENARIATS

Le projet de livret d'accueil, porté par le Parc Naturel Régional du Pilat, a fait l'objet d'une action collective.

Les partenaires sont les suivants : Maison pour l'Emploi et la Formation du Pilat Rhodanien, Espace information jeunesse et emploi de la communauté de commune de la région de Condrieu, MSA 42, Pôle Emploi du GIER, Coopérative des balcons du Mont Pilat, Syndicat des vergers du Pilat.

Le projet a été financé par la Région Rhône-Alpes et le contrat territorial Emploi formation Loire Sud.

→ POSSIBILITÉS D'EXTENSION

Mêmes conditions que pour l'action globale initiée par le Parc Naturel du Pilat *(cf. fiche n°10)*.

→ DOCUMENTS-RESSOURCES EN LIGNE

> **http://www.parc-naturel-pilat.fr/fr/le-parc-un-projet-partage/le-parc-en-actions/agriculture-a-foret/165-actions-collectives-pour-lemploi-saisonnier-en-viticulture-sur-le-pilat.html**



Guide des **compétences professionnelles**

→ CONTEXTE

L'emploi saisonnier souffre souvent d'un cruel manque de reconnaissance, alors que les travailleurs ont souvent une expérience réelle et diversifiée, des compétences avérées, valorisables dans différents types d'entreprises et différents secteurs d'activités. L'absence de continuité, le déficit de positionnement et d'évaluation, la discontinuité des parcours professionnels contribuent à ce manque de reconnaissance.

→ DESCRIPTIF

Le guide des compétences est un outil d'information, de formation et de suivi de l'expérience. Il contient des parties à remplir par l'employeur et le salarié sur le déroulement de l'activité et les savoir-faire acquis dans le travail.

Il peut être adapté à de nombreux métiers de différents secteurs d'activité (Hôtellerie-Restauration, Hôtellerie de Plein-air, Tourisme et services, Agriculture, Agro-alimentaire).

Le livret d'accueil des saisonniers du PNR du Pilat contient quelques pages d'informations à remplir par l'employeur pour certifier le savoir-faire et l'expérience en arboriculture du saisonnier.

→ OBJECTIFS – FINALITÉS

> **Valider et reconnaître** les qualifications des travailleurs saisonniers.

> **Améliorer** l'employabilité des travailleurs saisonniers.

> **Faciliter** la lisibilité des compétences des saisonniers pour les employeurs.

> **Initialiser** des parcours de professionnalisation qualifiants et reconnus.

> **Créer** une dynamique territoriale de développement des compétences.

> **Contribuer** à la mise en œuvre de la GPEC territoriale

> **Participer** au développement économique et social du territoire.

→ MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE ET DE SUIVI

Le guide est personnel, il appartient au salarié qui peut le présenter, ou non, à l'employeur lors de l'embauche. Il doit-être rempli à la fin de la saison. Il est distribué dans les Maisons de l'Emploi ou par l'employeur lui-même. Le suivi de l'initiative a permis d'identifier que le document n'est pas toujours rempli à la fin du contrat : le manque de temps explique très souvent ce fait et des mesures d'amélioration sont mises en place.

→ PILOTAGE ET PARTENARIATS

> **Dordogne** : le guide de compétence est un outil constitutif de la charte de l'emploi saisonnier. Cofinancé par l'Union Européenne, il a été réalisé et édité par la Maison de l'Emploi du Périgord Noir et validé par les signataires de la charte (Sites en Périgord, UMIH, SDHPA Dordogne, ARDIA Aquitaine, CFE-CGC, CFDT, ADEFA Dordogne, FDSEA-JA Dordogne)

> **PNR du Pilat** : Le projet de livret d'accueil a été porté par le Parc Naturel Régional du Pilat et a fait l'objet d'une action collective. Les partenaires sont les suivants : Maison pour l'Emploi et la formation du Pilat Rhodanien, Espace information jeunesse et emploi de la Communauté de Communes de la région de Condrieu, MSA 42, Pôle Emploi du GIER, Coopérative des balcons du Mont Pilat, Syndicat des vergers du Pilat.

Le projet a été financé par la Région Rhône-Alpes et le contrat territorial Emploi formation Loire Sud.

→ POSSIBILITÉS D'EXTENSION

Il s'agit du fruit d'un travail collectif important qui nécessite une animation importante et une volonté politique de collaboration.



→ DOCUMENTS-RESSOURCES EN LIGNE

- **PNR du Pilat**
  > http://www.malleval.fr/fichiers/Pilatlivretacceuil2009.pdf
- **MDE du Sud Périgord**
  > http://www.mdepn.com/DOCS/MEPPN/fic/guide-comptences07-06-11light2.pdf

Formations pour **la polyvalence** et **la pluriactivité**

CONTEXTE

- **En Petite Camargue, l'économie est marquée fortement par le poids de l'offre touristique ; cependant, les activités agricoles sont importantes et peuvent constituer une diversification intéressante pour les demandeurs d'emploi et les saisonniers. Au-delà de ces deux activités saisonnières (de janvier à juin et de mai à septembre), d'autres secteurs comme les services à la personne peuvent offrir un complément d'activité aux salariés.**
- **En Anjou, le travail saisonnier dans l'horticulture attire un grand nombre de salariés qui peuvent valoriser leur compétence dans d'autres secteurs comme l'industrie.**
  Le centre de formation local (CNPH) est très important et bénéficie d'une grande expérience notamment dans la polyvalence en agriculture.

DESCRIPTIF

Par une approche pragmatique des compétences et de leur adaptabilité, on peut proposer des formations courtes pour les salariés saisonniers, du type :

> Formation « La Multi activité dans les secteurs du végétal et de l'industrie » (CNPH 49) :
280h à destination des salariés.
Prérequis : savoir lire, écrire et compter.
Contenu : conduite d'un tracteur, travail sur le végétal, développement des compétences personnelles, découverte des métiers du territoire, préparation au permis de cariste, sauveteur secouriste au travail.

> Formation maraîchage et tourisme (ASVPA 30) et Maison du Travail Saisonnier « Terre de Camargue » :
3 mois à destination des saisonniers (septembre-décembre).
Contenu : renforcement des compétences agricoles, modules complémentaires dans l'accueil touristique (entretien, nettoyage, petite restauration...) et modules transversaux (calculs appliqués, communication, etc.)

OBJECTIFS – FINALITÉS

> Former les travailleurs saisonniers.
> Améliorer l'employabilité des saisonniers.
> Favoriser l'emploi toute l'année sur le territoire.
> Répondre aux demandes de main-d'œuvre des entreprises du territoire.
> Contribuer au développement économique et social du territoire.

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE ET DE SUIVI

Financements de formation à mobiliser (CIF CDD, Programme Régional qualifiant, OPCA, ...)

PILOTAGE ET PARTENARIATS

> Anjou : Le Centre National de Promotion Horticole.
> Petite Camargue : l'Association des Salariés de l'Agriculture pour la Vulgarisation du Progrès Agricole du Gard et la Maison du Travail Saisonnier « Terre de Camargue », avec le financement du FAFSEA.

POSSIBILITÉS D'EXTENSION

> Présence d'un organisme de formation sur le territoire.
> Complémentarité des activités économiques clés du territoire.

DOCUMENTS-RESSOURCES EN LIGNE

- **Formation du CNPH**
  > http://www.cnph.fr/pages/fiche_03.php?id_fiche=19
- **Formation en Petite Camargue**
  > http://www.pluriactivite.org/spip.php?article2083

Formations poste de travail et **sécurité au travail**

CONTEXTE

La prévention des risques et la sécurité au travail constituent une priorité: les travailleurs saisonniers sont particulièrement exposés dans la mesure où les prises de postes sont rapides, le travail réalisé sous tension (récoltes sensibles, transformation immédiate, travail posté…) et le temps de formation souvent limité au strict minimum.

DESCRIPTIF

De nombreuses initiatives pour une réelle formation des saisonniers voient le jour, comme le rapport statistique de l'Observatoire de la Coopération Agricole l'a pointé en 2011. Les supports et les moyens sont variés. Il peut s'agir de formation de type traditionnel allant de quelques heures à plusieurs journées, voire plusieurs semaines… ou de «mallettes pédagogiques», de dispositifs multimédia. Voici quelques-unes de ces initiatives:

> La Préparation Opérationnelle à l'Emploi, qui permet d'acquérir les compétences manquantes pour un emploi, existe désormais pour les emplois saisonniers dans la limite de 400h de formation.

> Coop de France-Métiers du Grain a mis en place une mallette pédagogique sur les «savoir-faire des métiers du grain». Il s'agit d'un outil multimédia et papier où sont abordés les savoir-faire et les risques professionnels.

> En Limousin, les cueilleurs de pommes sont formés grâce à la diffusion d'un film où sont expliqués les gestes pour les cueillettes, tant pour la qualité du produit que pour la sécurité des salariés.

OBJECTIFS – FINALITÉS

> Prévenir les accidents du travail.

> Pour les entreprises: disposer d'une main-d'œuvre formée et efficace.

> Pour les salariés: valoriser une expérience et des savoir-faire.

> Pour le territoire: assurer un emploi de qualité aux populations concernées.

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE ET DE SUIVI

Financements de formation à mobiliser (CIF CDD, Programme Régional qualifiant, OPCA…).

PILOTAGE ET PARTENARIATS

> Pôle Emploi: POE pour le métier d'agent d'élevage.

> Coop de France pour les métiers du grain.

> ANEFA pour les pommes du Limousin.

POSSIBILITÉS D'EXTENSION

> Présence d'un organisme de formation sur le territoire.

> Complémentarité des activités économiques clés du territoire.

DOCUMENTS-RESSOURCES EN LIGNE

- **POE**
  > http://www.pole-emploi.fr/employeur/la-preparation-operationnelle-a-l-emploi-poe--@/suarticle.jspz?id=38040
- **Coop de France-métiers du grain**
  > http://www.coopdefrance-alpesmediterranee.coop/uploads/actualites/adherents/grandes%20cultures/BDC%20Mallette%20Pedagogique.pdf
- **Pommes du Limousin**
  > http://anefa.org/actualites/un-film-pour-les-futurs-cueilleurs-de-pommes

Formation
« Accueil et intégration des saisonniers »

→ CONTEXTE

Forts de leur accompagnement au quotidien des entreprises du périmètre coopératif, l'OPCALIM et Coop de France LR ont mis en place des formations adaptées, à partir d'une analyse des besoins et d'un travail d'ingénierie.
Ils ont constitué une offre de formation proposant des formations pragmatiques et opérationnelles qui permettent aux bénéficiaires de les transférer rapidement dans leur environnement professionnel.
Le module « Pilotage des Coopératives et management des Hommes » propose une formation s'adressant aux personnes qui accueillent les saisonniers afin d'assurer dans de bonnes conditions l'accueil, l'intégration et l'accompagnement des salariés saisonniers.

→ DESCRIPTIF

La formation « Accueil et intégration des saisonniers » s'adresse à toutes les personnes amenées à intégrer de nouveaux saisonniers dans leur structure.

Cette formation est dispensée sur 2 jours et est organisée selon 2 aspects :

1. L'aspect pédagogique (1 jour)
   - Rôle et mission.
   - L'accueil.
   - Les compétences requises.
   - Transmettre son savoir-faire.
   - Coordonner la mise en situation de travail.
   - Les outils pédagogiques.
   - Savoir gérer les situations difficiles.
   - Mettre en place une stratégie de motivation. pour une intégration efficace et durable.
2. L'aspect sécuritaire (1 jour)
   - Les risques professionnels chez les nouveaux arrivants.
   - Accueillir et intégrer les nouveaux arrivants (informations à communiquer, risques et conduites à tenir, équipements de protection individuelle, respect des règles de sécurité…).

→ OBJECTIFS – FINALITÉS

Les objectifs de ce dispositif sont de :

- Assurer l'accueil, l'intégration et l'accompagnement de toute personne dans son service.
- Identifier, décrire des postes de travail et les compétences requises.
- Diminuer les risques professionnels dus à l'intégration des saisonniers.

En proposant des outils et des méthodes permettant à la personne chargée de l'intégration du saisonnier de remplir sa mission de tuteur.

→ MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE ET DE SUIVI

Cette action de formation « Accueil et intégration des saisonniers » est proposée par Coop de France LR et OPCALIM qui en leur qualité d'OPCA, sont chargés de la programmation, de l'organisation et du financement de cette action.

Un suivi post formation est assuré par le biais d'un « coaching mail ».

Les modalités pratiques de la prise en charge des formations « actions collectives 2013 » sont les suivantes :

Les formations sont toutes facturées directement à OPCALIM.

- Pour les entreprises de moins de 10 salariés : Prise en charge à 100 % des coûts pédagogiques sans impact sur le plafond des 4 000 € / entreprise / an.

> Pour les entreprises de plus de 10 salariés :
Prise en charge à 100 % de l'ensemble des coûts (pédagogiques, salaires et des frais annexes) sur le budget plan de formation de l'entreprise.

Comme pour les autres actions, les entreprises doivent faire une demande de prise en charge à OPCALIM.

En cas de dépassement de l'obligation conventionnelle (soit 1 % de la masse salariale brute), l'entreprise peut bénéficier d'une aide de l'Etat et de la Région Languedoc-Roussillon.

L'ensemble des actions collectives 2013 bénéficie du soutien financier de la Région Languedoc-Roussillon et de l'Etat (EDEC).

→ PILOTAGE ET PARTENARIATS

L'action est pilotée par la Coopération Agricole du Languedoc Roussillon.

→ POSSIBILITÉS D'EXTENSION

Contacter la délégation régionale dont vous dépendez pour accéder au catalogue des formations mises à disposition et organiser votre participation à ces actions de formation.



→ DOCUMENTS-RESSOURCES EN LIGNE

- **Catalogue des formations 2013 Coopération Agricole LR**
  > **http://www.coopdefrance-lr.com/images/pdfs/formations_2013_cooperationagricolelr.pdf**
- **Carte des délégations régionales OPCALIM**
  > **http://www.opcalim.org/misc/topmenu/Nous-Contacter/Vos-contacts**



Dispositif d'accès à la **formation pour les saisonniers**

Coopération Agricole Languedoc-Roussillon

→ CONTEXTE

Le recours important aux saisonniers dans certains secteurs de la Coopération Agricole (dont notamment la viticulture) nécessite une organisation particulière et élargit le rôle des salariés permanents à un rôle d'encadrement. Pour répondre aux exigences du marché et respecter les règles en vigueur, une formation des personnels permanents est indispensable. La démarche a été élaborée dans les Coopératives viticoles du Sud de la France par l'OPCA de la Coopération Agricole (OPCA2 devenue OPCALIM après la fusion avec l'OPCA de l'Agro-alimentaire).

→ DESCRIPTIF

C'est un dispositif qui a été mis en place dès les années 2000 en Languedoc-Roussillon et en Provence-Alpes-Côte d'Azur, concernant essentiellement des structures de petites tailles dans la viticulture (caves Coopératives de moins de 10 salariés).

Le postulat de base de ce dispositif est que les personnes les mieux placées pour former les saisonniers sont les salariés permanents des caves Coopérative, et notamment ceux qui sont amenés à encadrer et suivre le personnel saisonnier. L'idée est d'une part d'apporter à ces personnels un savoir-faire en matière de formation, à travers des actions permettant de former les salariés permanents des caves Coopératives à la tenue du rôle de formateur ou de tuteur pendant les vendanges, et d'autre part de les associer à la construction des outils de formation.

C'est à travers un groupe de travail mixte (salariés de différentes caves, directeurs de Coopératives, cavistes, maîtres de chai) que 2 outils de formation ont été construits avec les permanents des caves Coopératives :

> Le Livret du formateur : guide méthodologique à la mise en place d'une formation dans la cave.

> Le Livret du saisonnier : recueil d'informations tant au niveau de l'environnement d'une cave Coopérative qu'au niveau de la production, des différents postes de travail ou de règles de sécurité essentielles.

→ OBJECTIFS – FINALITÉS

Les objectifs sont de :

> Apporter un savoir-faire en matière de formation.

> Fournir aux salariés permanents, qui sont des techniciens à l'origine, des outils pédagogiques, des outils de communication, de transmission de l'information.

→ MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE ET DE SUIVI

Le dispositif de formation s'est mis en place en 2 temps :

> la formation des formateurs c'est-à-dire les salariés des caves Coopératives : formation de 4 jours avec un module de base, un module d'évaluation et un module de perfectionnement.

> la formation proprement dite dans la cave Coopérative : formation des saisonniers sur une journée sur un temps de formation bien identifié.

Les conditions de réussite du dispositif relevées par les partenaires de ce dispositif sont les suivantes :

> La nécessité de miser sur les capacités et le potentiel des permanents à devenir formateurs une fois par an : les permanents connaissent le métier, les permanents sont ceux qui vont encadrer les saisonniers pendant toute la vendange.

> L'appui organisationnel de la cave : soutien de l'opération par le directeur, les salariés…

> La nécessité pour le formateur d'être reconnu dans son rôle.

> L'intégration de cette étape de formation dans un dispositif complet de gestion du personnel de saisonniers de la cave Coopérative.

> Le partenariat indispensable avec les institutions (ici les Conseils régionaux Languedoc-Roussillon et PACA), l'OPCA et les Coopératives.

→ PILOTAGE ET PARTENARIATS

Pilotage assuré conjointement par OPCA2, les Fédérations spécialisées des caves Coopératives, les représentants de la Mutualité Sociale Agricole (MSA) : mise en place d'un comité de pilotage qui se réunit deux à trois fois par an afin de réfléchir à ce qui sera mis en place et pour apporter les orientations nouvelles en fonction de l'évaluation faite au cours de la saison.

Chartes territoriales de l'emploi saisonnier

→ CONTEXTE

Dans les territoires fortement dépendant des activités saisonnières, le manque de reconnaissance des emplois saisonniers constitue un handicap. Pour les entreprises, des difficultés de recrutement peuvent apparaître alors que, par ailleurs, les travailleurs saisonniers sont souvent mal informés sur leurs droits. C'est finalement la cohésion du territoire qui ne se fait pas, et son développement qui est entravé.

→ DESCRIPTIF

Partant de ce constat et d'une volonté de collaboration, les différents acteurs sur des territoires aussi variés que l'Anjou, le Bassin d'Arcachon ou le Périgord Noir, se réunissent pour rédiger ensemble des «chartes de l'emploi saisonnier». Il s'agit avant tout d'une démarche participative pour mieux informer mais également pour prendre des engagements, de la part des entreprises, des travailleurs saisonniers et des partenaires institutionnels.

Chaque territoire est unique et chaque charte est différente, cependant, on peut dégager les point communs suivants:

> D'abord **l'importance accordée au territoire,** en réunissant des acteurs économiques et institutionnels très différents dont le point commun est l'espace partagé.

> Il s'agit ensuite d'**un rappel des droits et des devoirs** de chacun.

> Et enfin d'**un processus de suivi** pour qu'un contact durable s'établisse, non seulement entre l'employeur et le travailleur mais également avec les institutions.

La charte fait ainsi connaître les bonnes pratiques à mettre en place au sein de l'entreprise, mais aussi en dehors, pour l'économie saisonnière du territoire.

→ OBJECTIFS – FINALITÉS

> **Donner** une image positive du travail et de l'économie de saison.

> **Encourager** les entreprises à respecter le droit du travail, et au-delà, à appliquer des principes éthiques.

> **Faire reconnaître** l'importance des travailleurs saisonniers en leur garantissant de bonnes conditions de travail et de vie en général.

> **Valoriser** le territoire et les collectivités par une image positive.

> **Structurer** le travail en saison.

> **Faciliter** le recrutement et **développer** l'employabilité sur le territoire.

> **Concourir** au développement économique et social du territoire.

> **Développer** des pratiques partenariales vertueuses.

→ MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE ET DE SUIVI

La signature de la charte par un grand nombre d'acteurs sur le terrain constitue déjà l'aboutissement d'un travail en profondeur. Cette préparation de la charte nécessite une collaboration active de tous les acteurs locaux de l'emploi, de l'économie et de l'insertion. Le document n'est cependant qu'un outil et les porteurs du projet doivent mettre en place un dispositif d'évaluation et de suivi.



Il ne peut s'agir d'une initiative isolée ou partielle, mais uniquement d'une démarche collective et partagée.

En Périgord Noir, la charte a été mise en place dès 2008 puis remise à jour en 2011 en intégrant davantage d'entreprises. Un effort important est porté sur le suivi de l'initiative, par une collaboration continue, ce qui, au-delà du constat d'une faible appropriation des outils par les professionnels, permet de relancer des initiatives nouvelles.

Cependant, si les entreprises comme les salariés ont accueilli favorablement cette charte, sa généralisation prend du temps et s'inscrit dans une durée qui va bien au-delà de la saison.

→ PILOTAGE ET PARTENARIATS

> Charte de l'emploi saisonnier du Périgord Noir : animé par la Maison de l'Emploi du Périgord Noir, un groupe de travail a été constitué, qui réunit les représentants des professionnels de l'hôtellerie-restauration, de l'hôtellerie de plein-air, des sites touristiques, ainsi que de l'agriculture et de l'agro-alimentaire, mais également, les collectivités, les syndicats de salariés, Pôle Emploi, la DIRECCTE, etc. Le nombre de partenaires et la complexité du travail en commun nécessitent un important travail d'animation, qu'a assuré l'animatrice de l'espace saisonnier de la Maison de l'Emploi.

> Charte de l'emploi saisonnier en Anjou : issue d'une réflexion sur l'innovation sociale menée dans le cadre du programme européen EQUAL « saisons en Anjou » de 2008, la charte a été signée en décembre 2009.

Il s'agit d'une démarche liée au pôle de compétitivité mondial du végétal spécialisé, portée principalement par le Conseil Général, l'ADEFA et la Chambre d'Agriculture.

Elle a été signée par : Préfecture 49, CG 49, ADEFA 49, ARACT, CNPH, Chambre d'Agriculture 49, Comité départemental de développement légumier, Comité d'expansion économique 49, CFDT, CFTC, CGC, Conseil Régional de l'Enseignement Agricole Privé, DDEAL, DDTEFP, Entrepreneurs des territoires 49, Etablissements agricoles publics 49, FAFSEA, Fédération départementale des groupements d'employeurs de l'Anjou, Fédération 49 des maisons familiales rurales, FDSEA, Fédération viticole de l'Anjou, Jeunes Agriculteurs, Maison de l'Emploi d'Angers, Maison de l'Emploi Saumur Loire Vallées d'Anjou, MSA, Pays des Mauges, Pays des Vallées d'Anjou, Pays Loire Angers, Pays Saumurois, Pays Segréen, Pôle Emploi, Syndicat 49 des producteurs de fruits, Union des CUMA Pays de la Loire Section 49, Union des Producteurs de semences d'Anjou, Union Horticole de l'Anjou, Union nationale rurale d'éducation et de promotion, Végépolys, VIVEA.

→ POSSIBILITÉS D'EXTENSION

Des projets existent déjà sur des territoires différents. L'impact réel d'une charte dépend avant tout de la capacité des parties prenantes du réseau à collaborer. Dans un second temps, la continuité et le suivi permettent de vérifier l'usage qui est fait de la charte.

→ DOCUMENTS-RESSOURCES EN LIGNE

- **Charte de l'emploi saisonnier en Dordogne (Périgord Noir)**
  > http://www.mdepn.com/DOCS/MEPPN/fic/Charte-complete-mai2011light2.pdf
- **Charte de l'emploi saisonnier en Anjou**
  > http://maine-et-loire.anefa.org/system/files/users/ADEFA%2049%20I%20Bispo/CharteEmploiSaisonnier_signée_041209.pdf

Initiatives pour la santé des travailleurs saisonniers

→ CONTEXTE

La durée et le nombre de contrat en saison ne permettent généralement pas de réaliser la visite légale d'embauche par la médecine du travail. De plus, le personnel saisonnier, souvent jeune et mobile, n'a pas toujours accès à l'information concernant les risques au travail, l'accès au soin ou les conduites à risques.

→ DESCRIPTIF

Différentes initiatives spécialement destinées aux saisonniers, selon les contextes et les territoires, ont vu le jour :

1. Au niveau national, le kit Vivaldi's pour Véhiculer les Informations, Valoriser des Actions, Lancer des Démarches Innovantes pour les Saisonniers contient 3 éléments clés :
> Un mode d'emploi pour l'organisation de « journée multi-conseils aux employeurs de main-d'œuvre saisonnière »,
> un guide pour réussir les actions envers les saisonniers,
> un mode d'emploi pour l'examen médical des travailleurs saisonniers.

2. Dans les Maisons de l'emploi saisonnier, certaines actions ont pu être menées localement :
Au Cap d'Agde, le comité de pilotage de la Maison des saisonniers a été élargi pour faire une place aux acteurs de la santé.
Deux objectifs ont été retenus : aider les employeurs à se doter d'un document unique d'évaluation des risques professionnels et promouvoir la santé par un guide à destination des travailleurs saisonniers.

3. Dans les Hautes-Alpes, un accord dérogatoire et exceptionnel de 2 ans avait été signé en 2006 par 3 organisations professionnelles et 4 syndicats de salariés.
L'objectif est un meilleur suivi des saisonniers : pour les « habituels », une visite classique annuelle remplace la visite d'embauche, alors que pour les saisonniers avec un contrat inférieur à 40 jours, des actions collectives ont été prévues pour pallier l'impossibilité d'une visite d'embauche.

→ OBJECTIFS – FINALITÉS

> Prévenir les risques au travail.
> Adapter la médecine du travail à l'emploi saisonnier.

→ MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE ET DE SUIVI

À définir en fonction des contextes locaux emploi / formation.

→ PILOTAGE ET PARTENARIATS

Au niveau national : la MSA.

DDASS, AIST, Maison des saisonniers, organisations syndicales et patronales, CPAM, etc.

→ POSSIBILITÉS D'EXTENSION

À définir en fonction des contextes locaux emploi / formation.

→ **DOCUMENTS-RESSOURCES EN LIGNE**

- **Les priorités de la MSA**
  > **http://www.msa.fr/lfr/en/psst-2011-2015?p_p_id=56_INSTANCE_5rbO&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-1&p_p_col_count=1&_56_INSTANCE_5rbO_read_more=3**
- **Les initiatives locales**
  > Au Cap d'Agde : **http://www.pluriactivite.org/spip.php?article2090**
  > Dans les Hautes-Alpes : **http://www.pluriactivite.org/spip.php?article679**

Coodyssée, une Coopérative d'activités et d'emploi

CONTEXTE

Dans les Hautes-Alpes, comme souvent en montagne, la pluriactivité, la saisonnalité et les temps partiels sont importants : c'est dans ce cadre que des entrepreneurs ont voulu organiser l'emploi atypique en mutualisant les moyens.

DESCRIPTIF

La Coopérative permet à des entrepreneurs d'obtenir le statut de salarié de la Coopérative, et de sécuriser ainsi leur travail, y compris saisonnier. Chacun reste responsable de son activité et de son chiffre d'affaires, mais la Coopérative permet d'accompagner ces très petites entreprises.

OBJECTIFS – FINALITÉS

> Favoriser la création d'activité en zone de montagne en sécurisant le statut des porteurs de projet.

> Mutualiser les moyens et les savoirs.

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE ET DE SUIVI

Coodyssée est une SCOP, mais d'autres formes de montage peuvent être recommandées également : Groupements d'employeurs, GEIQ, emplois partagés…

PILOTAGE ET PARTENARIATS

Coodyssée appartient au réseau « Coopérer pour Entreprendre » qui regroupe les Coopératives d'Activité et d'Emploi, dans le cadre de l'Économie Sociale et Solidaire.

POSSIBILITÉS D'EXTENSION

À examiner au cas par cas en fonction des territoires et de leurs caractéristiques.

DOCUMENTS-RESSOURCES EN LIGNE

> **www.coodyssee.fr**

Création de **groupements d'employeurs**

→ CONTEXTE

Reconnus par la législation française, les groupements d'employeurs permettent d'étendre et de pérenniser l'activité des salariés en organisant une complémentarité entre différentes entreprises, quelles que soient leur structure, leur taille, leurs activités.

→ DESCRIPTIF

Les groupements d'employeurs peuvent être des associations ou des Coopératives qui mettent à disposition de leurs adhérents (les entreprises) des salariés embauchés par le GE en CDI.

Des actions ont été mises en place pour mieux faire connaître ces structures, comme notamment le film «Les groupements d'employeurs – l'emploi autrement.»

→ OBJECTIFS – FINALITÉS

> Permettre l'embauche de salariés qualifiés dans les entreprises pour un temps court.

> Assurer une activité régulière pour des travailleurs saisonniers, y compris dans des secteurs d'activité différents.

> Permettre une véritable politique d'accueil, de formation et de fidélisation pour les travailleurs saisonniers.

> Faire connaître une autre forme d'emploi.

> Contribuer au développement économique et social du territoire.

→ MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE ET DE SUIVI

> Exemple classique : un GEA.

> Exemple multisectoriel : le GEM Iroise (29).

> Exemple de pilotage original : Le GE d'Alzonne (11) (voir ci-dessous).

> Film réalisé par le Centre de Ressource des groupements d'Employeurs de Poitou-Charentes.

→ PILOTAGE ET PARTENARIATS

> GEM Iroise : 29 entreprises des bassins d'emploi de Morlaix et Brest (Finistère Nord).

> GE d'Alzonne : (groupement d'employeurs multisectoriel oc - gem'oc)
Création d'un GE multisectoriel suite à un travail de réflexion mené par un comité de pilotage composé des élus territoriaux, des représentants des associations, des entreprises, des salariés, mais aussi des acteurs de l'emploi comme la DIRECCTE ou Pôle Emploi. Ce projet a reçu le soutien du CRGE Languedoc-Roussillon ainsi que l'appui financier de la Région Languedoc-Roussillon et de la Communauté de Commune du Cabardès au Canal du Midi.

> Le Centre de Ressource des Groupements d'Employeurs de Poitou-Charentes est pionnier en la matière et réalise un grand nombre d'action de promotion des GE.

→ POSSIBILITÉS D'EXTENSION

À examiner au cas par cas en fonction des territoires et de leurs caractéristiques.

→ DOCUMENTS-RESSOURCES EN LIGNE

- **GEM Iroise**
  > **www.ge-iroise.fr**
- **Centre de Ressources des Groupements d'Employeurs de Languedoc-Roussillon**
  > **http://www.crgelr.com/IMG/pdf/dossier_presse_groupement_employeurs.pdf**
- **Centre de Ressources des Groupements d'Employeurs de Poitou-Charentes**
  > **www.crge.com**

Guide pratique
de l'employeur de saisonniers

→ CONTEXTE

L'embauche de saisonniers est une réalité pour un très grand nombre de petites entreprises qui ne connaissent pas toujours les formalités à accomplir, leurs droits, leurs devoirs ou encore les institutions qui peuvent les aider. Ce sont près de 40 000 embauches sur le département de la Charente Maritime et un certain nombre d'entre elles aboutissent à des situations de conflits en raison de pratiques inadaptées.

→ DESCRIPTIF

Il s'agit d'une brochure qui synthétise la réglementation sociale et les différents outils pour faciliter l'embauche de saisonniers. Sont abordés dans ce document :

> Le recrutement (contrat de travail, période d'essai, visite médicale, etc.).
> L'accueil des saisonniers.
> Le bulletin de salaire.
> Le temps de travail.
> Les situations conflictuelles.
> La fin de contrat.
> Les conditions de travail et de vie.

L'employeur trouve également dans ce guide les différents contacts utiles.

→ OBJECTIFS – FINALITÉS

> **Fidéliser** les travailleurs saisonniers.
> **Sécuriser** l'embauche pour les entreprises.
> **Favoriser** une meilleure collaboration entre tous les acteurs de l'emploi sur le territoire.
> **Développer** une meilleure information relative aux conditions de travail et au respect de la législation.

→ MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE ET DE SUIVI

Modalités de diffusion et de mesure d'impact à préciser.

→ PILOTAGE ET PARTENARIATS

Le document a été établi par la Maison départementale de l'emploi saisonnier Charente Maritime, avec l'appui du Conseil Général 17, de la DIRECCTE et de l'Ordre des Experts Comptables.

→ POSSIBILITÉS D'EXTENSION

Ce type d'expérience peut être reproduit dans n'importe quelle région sous condition de la participation des acteurs.

Le contenu de la brochure est quasi identique au niveau national. Point de vigilance : La mise à disposition des entreprises et des professionnels.

→ **DOCUMENTS-RESSOURCES EN LIGNE**

> **http://charente-maritime.fr/CG17/upload/docs/application/pdf/2012-07/employeur_saisonnier_2012.pdf**

Organisation du **séminaire national des groupements d'employeurs**

→ CONTEXTE

La demande simultanée et contradictoire de sécurisation des parcours professionnels et de flexibilité des emplois a conduit à la création d'un certain nombre de groupements d'employeurs à travers toute la France. Initiés dans le monde agricole pour embaucher collectivement des salariés à l'année dans plusieurs exploitations, les pratiques se sont largement multipliées et diversifiées. De formes différentes (GEIQ, GEAR, GEM, etc.), les groupements d'employeurs font face à une législation et une réalité du travail en perpétuelle évolution.

→ DESCRIPTIF

Il s'agit d'une formation de deux jours qui réunit les acteurs des groupements d'employeurs de toute la France.
En 2012, pour la 5e édition, une quarantaine de personnes a participé aux ateliers autour du thème: «Adhérents, salariés : mêmes enjeux – recruter, accueillir, fidéliser».

→ OBJECTIFS – FINALITÉS

> Partager les expériences.
> Former les animateurs des groupements d'employeurs.

→ MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE ET DE SUIVI

Manifestation annuelle à destination des groupements d'employeurs.

→ PILOTAGE ET PARTENARIATS

Le séminaire est organisé par le Centre de Ressources des groupements d'employeurs de Poitou-Charentes, premier organisme du genre, avec le soutien financier de la région Poitou-Charentes, de la DIRECCTE et de l'UE.

→ POSSIBILITÉS D'EXTENSION

Les autres Centres de ressources des groupements d'employeurs formés depuis les années 2000, peuvent constituer des relais pour de telles rencontres.
De même, la création d'un Centre Européen de Ressources des groupements d'employeurs ouvre la perspective de rencontres internationales.



→ DOCUMENTS-RESSOURCES EN LIGNE

> **http://www.crge.com/rencontres-nationales/2012-5eme-seminaire-national-des-ge,1,1,112.php**

Guide « La **Gestion Territoriale** des **Emplois** et de **Compétences** »

→ CONTEXTE

La réflexion sur l'activité en milieu rural a largement évolué au cours des dernières années; les territoires ruraux français connaissent souvent un solde de population positif et des taux de chômages faibles. Les politiques locales doivent donc prendre en compte ce nouvel attrait et s'efforcer de construire un mode de développement adéquat.
La question des déplacements et des infrastructures marque une spécificité forte par rapport aux villes, mais c'est en terme d'emploi que les difficultés peuvent s'avérer importantes: dans des bassins d'emploi relativement étroits, il faut trouver un emploi pour le conjoint ou la conjointe et permettre des perspectives de parcours professionnels attirantes.

→ DESCRIPTIF

Le guide de la Gestion Territoriale des Emplois et des Compétences est une analyse de 110 pages de la gouvernance des territoires ruraux, issue d'un groupe de réflexion de l'association Sol et Civilisation. Il s'agit d'un travail de recherche et d'élaboration d'une vision commune du développement territorial.

Les différents chapitres abordés sont les suivants:

1. Au cœur de la GTEC, l'anticipation: l'activité et les ressources humaines, l'importance du territoire et de l'anticipation comme moyen de partage des enjeux du développement local
2. La mise en œuvre de l'anticipation des activités et des compétences: la démarche doit s'appuyer sur des connaissances et des indicateurs fiables à élaborer ou à chercher auprès des acteurs, on peut ensuite distinguer les publics cibles.

Conclusion et analyses de cas: Comité de Bassin d'Emploi des Cévennes, du Signanx, Pays de Figeac, Pays de Fougères, Pays des Landes de Gascogne, Pays Midi-Quercy, Pays de Ploërmel cœur de Bretagne, GTEC de la Mayenne, GTEC du Sud Alsace, GTEC du bassin Rennes, GTEC en Rhône Alpes.

En annexe: des informations sur les formations.

→ OBJECTIFS – FINALITÉS

> Faire connaître la GTEC.
> Donner les clés de réussite d'une GTEC.
> Faire connaître des expériences concrètes.
> Contribuer au développement des compétences sur le territoire comme outil du développement économique et social.

→ MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE ET DE SUIVI

Modalités de diffusion, d'appropriation et d'évaluation à préciser.

→ PILOTAGE ET PARTENARIATS

La brochure est éditée par Sol et Civilisation avec le soutien du Réseau Rural Français.
Les auteurs sont :

- > **Delphine Bénard** (Comité de Bassin d'Emploi des Cévennes).
- > **René Caspar** (Sol et Civilisation).
- > **Sandrine Fournié** (INRA SAD / UMR Innovation).
- > **Anne Froment** (ADEFPAT).
- > **Thierry Maliet** (ADEFPAT).
- > **Dominique Olivier** (Sicaseli, Coopérative agricole d'approvisionnement et de services, Lot).
- > **Truong-Giang Pham** (Sol et Civilisation).
- > **Olivier Rey** (Syndicat Mixte du Pays Couserans).
- > **Stéphanie Rouquette** (Association Mode d'emplois – Lot).

→ POSSIBILITÉS D'EXTENSION

Ce type de réalisation peut être envisagé sur d'autres territoires, sous réserve de la mobilisation effective des partenaires de l'emploi, de la formation et des compétences.



→ DOCUMENTS-RESSOURCES EN LIGNE

> **http://www.reseaurural.fr/files/guide_gtec.pdf**





Observatoire Paritaire Prospectif Interbranches des Métiers, des qualifications et de l'emploi de la Coopération Agricole

20 place des Vins de France
75012 PARIS
www.metiers-cooperation-agricole.fr

      



acconseil.com - Octobre 2013 - Imprimé sur un papier issu de forêts gérées durablement. Imprimé par l'ESAT "Vivre Autrement" de Bobigny.